



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y  
TITULACIÓN**

**Clima organizacional según la percepción de los docentes de la  
Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: MATEMÁTICA E  
INFORMÁTICA**

**AUTORA:**

Br. Yolanda Carmen Atencio Villanueva

**ASESORA:**

Mgr. Ysabel Chávez Taipe

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**LIMA, PERÚ**

**2017**

**Página del jurado**

.....

Presidente

.....

Secretario

.....

Vocal

**Dedicatoria**

A Dios todopoderoso y a mis padres por su apoyo incondicional; más aún a los maestros por sus conocimientos impartidos todos los días.

**Agradecimiento**

A todos los maestros y amigos por la paciencia en la absolución de mis inquietudes, y más aún, a mi asesora Ysabel Chávez Taipe por sus sabios consejos durante la ejecución de esta investigación.

## **Declaración de autenticidad**

Yolanda Carmen Atencio Villanueva, estudiante del Programa de CAM, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, identificada con DNI: 70281895 a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 de julio del 2017

---

Yolanda Carmen Atencio Villanueva

DNI. 70281895

## **Presentación**

Señores representantes del jurado:

Coloco a su disposición la tesis cuyo título es: Clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017; en cumplimiento a las normas determinadas en el Reglamento de Grados y Títulos para obtener el título de Licenciada en Educación en la especialidad de matemática e informática de la Universidad César Vallejo.

## Índice

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Página del jurado                          | ii          |
| Dedicatoria                                | iii         |
| Agradecimiento                             | iv          |
| Declaratoria de Autenticidad               | v           |
| Presentación                               | vi          |
| Índice                                     | vii         |
| Lista de tablas                            | ix          |
| Lista de figuras                           | x           |
| Resumen                                    | xi          |
| Abstract                                   | xii         |
| <b>Introducción</b>                        | <b>13</b>   |
| Antecedentes                               | 13          |
| Marco teórico                              | 17          |
| Justificación                              | 21          |
| Realidad problemática                      | 21          |
| Formulación del problema                   | 24          |
| Objetivos                                  | 24          |
| <b>Método</b>                              | <b>25</b>   |
| Diseño de investigación                    | 25          |
| Variables, Operacionalización              | 26          |
| Población, muestra y muestreo              | 28          |
| Técnica, instrumento, validez y fiabilidad | 28          |
| Método de análisis de datos                | 30          |
| <b>Resultados</b>                          | <b>33</b>   |

|                        |    |
|------------------------|----|
| <b>Discusiones</b>     | 38 |
| <b>Conclusiones</b>    | 42 |
| <b>Recomendaciones</b> | 44 |
| <b>Referencias</b>     | 46 |

## **Apéndices**

Apéndice 1: Matriz de consistencia

Apéndice 2: Matriz de Operacionalización

Apéndice 3: Instrumento de medición

Apéndice 4: Validación de expertos

Apéndice 5: Análisis estadístico de la prueba piloto

Apéndice 6: Base de datos del instrumento

Apéndice 7: Constancia de aplicación del instrumento

Apéndice 8: Constancia de corrección de estilo



**Lista de tablas**

| n.º     | Descripción                                   | pág. |
|---------|---|------|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable             | 27   |
| Tabla 2 | Validación de juicio de expertos              | 30   |
| Tabla 3 | Estadístico de fiabilidad                     | 30   |
| Tabla 4 | Distribución de frecuencias de la dimensión 1 | 33   |
| Tabla 5 | Distribución de frecuencias de la dimensión 2 | 34   |
| Tabla 6 | Distribución de frecuencias de la dimensión 3 | 35   |
| Tabla 7 | Distribución de frecuencias de la dimensión 4 | 36   |
| Tabla 8 | Distribución de frecuencias de la variable    | 37   |

### Lista de figuras

| n.º      | Descripción                      | pág. |
|----------|----------------------------------|------|
| Figura 1 | Porcentajes sobre la dimensión 1 | 33   |
| Figura 2 | Porcentajes sobre la dimensión 2 | 34   |
| Figura 3 | Porcentajes sobre la dimensión 3 | 35   |
| Figura 4 | Porcentajes sobre la dimensión 4 | 36   |
| Figura 5 | Porcentajes sobre la variable    | 37   |

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017. Respecto a la metodología, tiene un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 47 docentes del nivel secundaria, El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de clima organizacional, el mismo que cumplió con los criterios de validez y confiabilidad. Los resultados mostraron que el 36,17 % de los docentes se ubicaron en el nivel “regular”; el 29,79 % en el nivel “aceptable”; el 21,28 % en el nivel “deficiente”; y el 12,77 % en el nivel “óptimo”. Entonces, se concluyó que existen deficiencias respecto al clima organizacional en los docentes de dicha Institución Educativa.

**Palabras clave:** Clima organizacional, estructura, relaciones, identidad, recompensa.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the level of organizational climate according to the perception of the teachers of the Educational Institution "Libertador José de San Martín" - Oyón, 2017. Regarding the methodology, it has a quantitative approach, basic type, descriptive level, design non-experimental and cross section. The sample consisted of 47 secondary level teachers. The instrument that was used was the organizational climate questionnaire, which met the criteria of validity and reliability. The results showed that 36.17% of the teachers were located at the "regular" level; 29.79% at the "acceptable" level; 21.28% at the "deficient" level; and 12.77% at the "optimal" level. Then, it was concluded that there are deficiencies regarding the organizational climate in the teachers of said Educational Institution.

**Keywords:** Organizational climate, structure, relationships, identity, reward.

## **Introducción**

Clima organizacional es el conjunto de propiedades que se pueden medir sobre el ambiente donde se labora, basado en las percepciones de las personas que trabajan en dicho ambiente e influyen en el comportamiento de cada trabajador; una variable muy importante para la obtención de los objetivos educacionales de una institución educativa, que busca la excelencia de la educación y para ello se necesita complacer las exigencias y perspectivas de la comunidad educativa; conformada por educandos, maestros, padres de familia, personas que trabajan en la administración y el personal de servicios. Cabe mencionar que existe una organización cuando dos o más individuos se reúnen para contribuir ambos y lograr el objetivo común, puesto que no se logrará a través de iniciativas individuales; además, se debe resaltar que para el logro de objetivos se necesita el trabajo de toda la comunidad educativa, el compromiso y que se identifique con la institución donde labora, también que actúen de forma conveniente practicando los valores y demostrando ser un buen líder. Puesto que, una organización es un patrón de vínculos entre los individuos que trabajan en una entidad y que buscan lograr metas comunes.

## **Antecedentes**

Aguado (2012), *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*, tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú; ésta tuvo como objetivo general determinar el nivel de clima organizacional de una institución educativa del distrito de Ventanilla según la perspectiva de los docentes, el tipo de investigación que empleó fue descriptiva, la muestra estuvo conformada por 57 docentes de los niveles primaria y secundaria, el instrumento que utilizó fue un cuestionario de clima organizacional, cuyos resultados fueron: El 70,2 % se encuentran en el nivel aceptable, el 26,3 % en el nivel regular, el 3,5 % en el nivel óptimo; destacando el nivel aceptable respecto a la variable clima organizacional. Llegando a las siguientes conclusiones: (a) Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en dicha institución, (b) Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura que tienen los docentes en dicha institución, (c) Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión recompensa en mencionada institución, (d) Existe un nivel regular de clima

organizacional en su dimensión relaciones en respectiva institución, (e) Existe un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión identidad en dicha institución.

Gamarra (2014), *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*, tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú; ésta tuvo como objetivo general analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el clima organizacional en la institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas. El tipo de investigación que empleó fue descriptivo, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 30 docentes 12 del nivel primaria y 18 del nivel secundario, el instrumento que utilizó fue una guía de entrevista semiestructurada, cuyos resultados fueron: Las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: La confianza, presión, apoyo y reconocimiento los cuales inciden en el comportamiento entre las personas que trabajan en la institución; por tanto teniendo en cuenta el modo en que se analicen estas cuatro categorías y se puedan mejorar sus deficiencias la calidad del clima organizacional será óptima al igual que los objetivos establecidos por la institución educativa. Llegando a las siguientes conclusiones: (a) la calidad del clima organizacional será óptima al igual que los objetivos establecidos por la institución educativa, (b) La categoría referida a la Confianza entre directivos y docentes manifiesta percepciones de satisfacción en dicha institución educativa.

Vargas (2015), *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" – Lambayeque*, tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú; ésta tuvo como objetivo general determinar la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de la I.E. "Sara Antonieta Bullón"-Lambayeque. La investigación fue de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico. La muestra estuvo conformada por 87 trabajadores directivos, el instrumento que utilizó fue un cuestionario para medir la satisfacción laboral y otro para medir el clima organizacional, cuyos resultados fueron: La satisfacción laboral influye en un 20,39 % en el clima organizacional significa que, el encontrarse poco satisfechos con su organización solo repercute en un 20,39 % en el clima organizacional de manera consultiva. Llegando a las siguientes conclusiones: (a) La influencia de la satisfacción laboral en el clima

organizacional se da de forma positiva, pero en un pequeño porcentaje en dicha institución educativa, (b) Más de  $\frac{3}{4}$  del personal encuestado describe el clima de su organización como un sistema consultivo en dicha institución educativa.

Sierra (2015), *Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur*, tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Colombia; ésta tuvo como objetivo general encontrar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del sur en el año 2014. El tipo de investigación que empleó fue descriptiva -correlacional, La muestra estuvo conformada por 109 docentes, el instrumento que utilizó fue un cuestionario de satisfacción laboral y otro de clima organizacional, cuyo resultado fue: Existe una correlación alta y positiva entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los docentes de los colegios adventistas de la Unión Colombiana del Sur. Llegando a las siguientes conclusiones: (a) Existe una correlación alta entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes de dichas instituciones educativas, (b) Se observó que las variables género, tipo de contratación, grado de escolaridad y edad no son predictores de la satisfacción laboral o el clima organizacional percibido en dichas instituciones.

Olaizola (2012), *Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. "Dr. Francisco Espejo"*, Universidad de Carabobo, Valencia; ésta tuvo como objetivo general evaluar el desempeño gerencial del personal directivo en función del clima organizacional en la E.B. "Dr. Francisco Espejo". El tipo de investigación que empleó fue descriptivo – correlacional, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 19 docentes, el instrumento que utilizó fue un cuestionario, cuyos resultados fueron: La eficacia y eficiencia del cuerpo directivo tiende a ser desfavorable para la institución; la tercera parte de los docentes piensa que las funciones de planificación y organización se cumplen, mientras que la otra tercera parte asegura que no es así y la mayoría se mantiene intermedio en "algunas veces". Llegando a las siguientes conclusiones: (a) el desempeño gerencial del cuerpo directivo de esta institución se ubica entre medianamente bueno a

deficiente, (b) el clima organizacional percibido por los docentes se inclina hacia el autoritario paternalista en dicha institución.

Contreras y Jiménez (2016), *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*, Universidad del Rosario, Colombia; ésta tuvo como objetivo general describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un colegio de Cundinamarca. El tipo de investigación que empleó fue descriptiva, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 29 docentes, directivos y otros funcionarios, el instrumento que utilizó fue el test de Pitcher para el análisis del liderazgo y Escala de Clima Organizacional ECO para el análisis del clima organizacional, cuyos resultados fueron: que los funcionarios, docentes y estudiantes de niveles superiores del Colegio reconocen la diversidad de liderazgo presente en las directivas. De manera similar, los datos obtenidos preponderan la trascendencia del clima organizacional en esta entidad educativa, con influencia directa no sólo sobre funcionarios y profesores, sino sobre los estudiantes. Llegando a las siguientes conclusiones: (a) Que el Control es superior a lo que debería tener el Colegio, también que la Recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo, (b) La percepción de clima laboral por parte de los trabajadores del Colegio reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas.

## **Marco teórico**

### **Clima organizacional**

Es necesario definir cada término, para luego mencionar la definición de clima organizacional; es decir se analizará primero la palabra organización, luego clima y al final clima organizacional.

Una organización para James (1996) es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p. 9). Es decir todos los miembros de una organización deben mantener una relación favorable, trabajar de manera coordinada respetando las opiniones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, cuyo objetivo sea el mismo para todos y siempre apuntando al bienestar de la institución educativa o empresa.



Respecto a clima, Etkin (2007) mencionó que emplear la definición de clima “tiene un sentido metafórico y refiere al estado de tiempo, en el cual se labora en la organización, si es favorable o contrario a las actividades” (p. 23). En relación al clima hace referencia al ambiente de la institución en vista que está compuesta por individuos con distintos modos de vida y costumbres, con conocimientos y con juicio crítico muy particular respecto a las relaciones de trabajo que exista entre ellos, que pueden ser favorables o desfavorables teniendo en cuenta las características propias de la institución, donde cada integrante muestra las habilidades que posee como también los problemas que pueden existir entre ellos y de esto dependerá optimizar o disminuir su productividad.

En relación a clima organizacional, Pulido (2003) argumentó sobre el clima organizacional “como un conjunto de características y factores de diferente origen (aptitudes, actitudes, organización, infraestructura, etc.), donde el individuo se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado dentro de su organización” (p. 44). En otras palabras, el clima organizacional contiene varias cualidades particulares de una organización mediante la cual puede ser persuadido en la manera como la organización se enfrenta con sus integrantes y su medio que les rodea. Para el integrante de una organización el clima es muy importante ya que es un patrón que está constituido por un conjunto de aspectos muy relevantes como capacidades, actitudes, valores, infraestructura y otros que detallan las características de una organización; también de ello dependerá si la empresa o institución educativa consiga las metas u objetivos trazados y éstos sean favorables o desfavorables respecto al clima organizacional que pueda haber en dicha organización.

También Alcóver de la Hera (2004) manifestó que el clima organizacional “está constituido por las percepciones compartidas por los miembros de una organización de las políticas, las prácticas y los procedimientos, y que representa un concepto global tanto de las metas organizacionales como de los medios apropiados para alcanzarlas” (p. 180). Es decir que el clima organizacional está compuesto por el conjunto de sensaciones que un grupo de personas integrantes de una organización practican, pueden ser las políticas, así como reglas y métodos característicos de ella ya sea formales o informales, del mismo modo representa una noción global sobre las metas organizacionales y los medios necesarios para conseguirlos.

Del mismo modo sobre el clima organizacional Onetto (2008) opinó que consiste “en leer a una organización desde su capacidad para responder a las expectativas legítimas de sus miembros. La calidad ambiental de una institución se "mide" por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella” (p. 10). Significa entonces que los parámetros que se aplican a una institución educativa o empresa para lograr un clima organizacional favorable, no son los mismos que se dan para obtener un clima familiar satisfactorio, un clima óptimo para un club o un clima excelente en un conjunto de personas que vacacionan. En consecuencia el clima de los integrantes de una agrupación es calificado por las metas u objetivos propios de una institución o empresa que lo agrupan; la excelencia de su entorno se determina por el grado de satisfacción que se da entre los integrantes de una institución al laborar unidos en ella.

Además Brunet (2004) explicó a partir de tres puntos de vista sobre el clima organizacional, como: “La medida múltiple de atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos individuales y la medida perceptiva de los atributos organizacionales” (p. 17). Respecto al primer punto, se puede manifestar que las capacidades numerosas de las cualidades organizacionales estudian al clima organizacional como una agrupación, en la cual están presentes las cualidades que aclaran un organismo y se pueden diferenciar de otros organismos, éstas son condicionalmente fijos en el espacio e intervienen en la actuación de las personas en el interior de la organización. En referencia al segundo punto, se trata de la percepción de una persona o individuo de manera que ésta puede ser subjetiva puesto que la reacción a un mismo estímulo varía de una persona a otra; como también selectiva ya que un individuo no puede percibir todo al mismo tiempo y del mismo modo temporal puesto que es un fenómeno a corto tiempo. En relación al tercer punto, se refiere a la estructura organizacional de una institución educativa o empresa.

### **Dimensiones de la variable**

Concordando con José Eduardo Aguado Maldonado (2012), cogeré para esta investigación cuatro dimensiones, ya que se ajustan con el objetivo general de este estudio; las dimensiones son las siguientes: Estructura, recompensa, relaciones e identidad.

### ***Estructura***

Méndez (2006) argumentó que se conceptualiza en que: “Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas. Los empleados las conocen y las incorporan a sus funciones y responsabilidades propiciando el trabajo en equipo” (p. 46). Vale decir son las percepciones que poseen los integrantes de una organización sobre las pautas, las consignas, las normas, las diligencias y otras restricciones que son emitidas por una organización, en la cual se ven enfrentados en la labor diaria y la manera de realizar el trabajo cumpliendo con los deberes establecidos en el interior de una organización.

### ***Recompensa***

Méndez (2006) manifestó que: “La organización define sistemas de supervisión que propician en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado; motivándolos a trabajar mejor con el propósito de alcanzar beneficios, como recompensas y estímulos a su rendimiento, determinados por la institución” (p. 47). Se refiere a la manera de percibir que tienen los integrantes acerca de una adecuada recompensa o estímulo por la tarea bien desarrollada, en cuanto al sistema remunerativo monetaria que una organización otorga a sus integrantes, las probabilidades de promociones, las carreras funcionarias entre otros.

### ***Relaciones***

Méndez (2006) expresó que: “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p. 47). Es la forma de percibir que poseen los integrantes de una organización respecto a la existencia de un entorno de trabajo favorable con relaciones sociales adecuadas o también de un entorno donde existen conflictos o sea desfavorable, ya sea entre trabajadores como también entre jefes y empleados.

## ***Identidad***

Litwin y Stinger (1968) manifestaron que: “Es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización” (p. 144). Hace referencia al grado de pertenencia a una organización y representa la identificación de los trabajadores con la institución donde laboran, también compartir los objetivos individuales con los de la organización mediante la cooperación entre todos para lograr los objetivos comunes establecidos, que no se podrán alcanzar con iniciativas individuales.

## **Justificación**

El clima organizacional en las instituciones es una variable muy significativo porque permite descubrir las causas que están afectando al desempeño de cada uno de sus integrantes; al respecto Dessler (1993) conceptualizó al clima organizacional como, las distintas maneras de percibir, que una persona tiene sobre una organización en la cual labora, y el juicio que se ha formado sobre dicha organización (p. 181). En efecto Guillén (2000, pp.169-170) argumentó, las razones por la cual el clima organizacional es relevante: (a) Faculta información de la reacción, disposición y valoración de los integrantes respecto a las diferentes variantes que participan en la organización; (b) Se cuenta con información de la condición laboral existente; (c) propicia la colaboración en las distintas ocupaciones de la organización; (d) Fortalece la comunicación y la relación de trabajo; (e) Ayuda al resultado de una mirada integral. Así mismo es pertinente indicar que la importancia de un clima favorable es contar con personal altamente calificado dispuestos al cambio e innovación, brindar servicios de calidad y estén en la capacidad de resolver cualquier problema para lograr los objetivos institucionales.

## **Realidad problemática**

Según pasan los días son muchas organizaciones que están buscando mejorar su estructura respecto a sus funciones y procedimientos dentro de organizaciones orientados en grupos que trabajen en forma unida, comprometida y dispuestos al cambio, esto ocurre más en América del Norte y en el Continente asiático. Referente a ello cualquier organización puede ser integrada por personas con distintas funciones, que están en la posibilidad de unir sus esfuerzos con el fin de lograr que la institución donde laboran alcance sus objetivos institucionales para consolidar la misión y visión.

Respecto a ello Daft (2004) manifestó que una organización es un ente social basado a lograr objetivos institucionales que ya están estructurados por la institución, esto significa que está constituida por la agrupación de individuos con la finalidad de obtener resultados, ya que los trabajos están divididos y las responsabilidades para el cumplimiento se otorga a los integrantes de la organización (p. 9). Un factor primordial para obtener el objetivo de una agrupación de individuos, es disponer de un excelente clima organizacional y un conjunto de personas que trabajen en forma unida, motivada, comprometida y dispuesta a la innovación que necesita nuestro entorno. En Perú, hay investigaciones referidas a buscar soluciones a diversos problemas que se dan tanto gerenciales como en instituciones educativas, ocasionados por el avance tecnológico, la transformación científica y social que vive la sociedad. En el ámbito educativo, se puede percibir que la mayor parte de las personas que trabajan en las instituciones, no descifran cuáles son los objetivos que quieren lograr; significa que no se identifican en cuanto a la visión y misión que deben cumplir, sino se observa intereses personales y un ambiente de trabajo con objetivos individuales.

Al respecto Toro (2001) precisó al clima organizacional como, la agrupación de apreciaciones divididas que los individuos perciben sobre la realidad de sus funciones y de la institución. Estas apreciaciones poseen una estimación estratégica ya que nutren la constitución de juicios sobre las existencias y la decisión de los individuos. De esta manera los individuos contestan sobre la realidad de empleo no por el hecho que son esas las realidades sino por la forma de percibir sobre ellas y por los pensamientos que se forman en ellos (p. 34).

Es decir, para conseguir dicho propósito es fundamental la responsabilidad de los diferentes actores educativos, que concedan una conducta dirigida a determinar un ambiente de trabajo establecido por el apoyo y colaboración eficaz de sus integrantes. En tal sentido, el clima organizacional en las instituciones educativas es muy importante porque es un factor básico para el logro de sus metas trazadas posibilitando a los directores de las instituciones educativas un ambiente de trabajo favorable para sus miembros.

Así mismo, en las instituciones educativas la importancia de la evaluación del clima organizacional, se estima en el pedido general de la sociedad y en las formalidades de la agrupación educativa, donde las dimensiones beneficiarán y proporcionarán la vía al resultado de un buen clima organizacional. Puesto que, en la institución educativa “Libertador José de San Martín” de Oyón, objeto de estudio en la presente investigación, es común observar dificultades internas ya sea entre docentes, como también docentes con estudiantes y viceversa, de igual modo padres de familia con docentes; principalmente sucede en el nivel secundario. Si la conducción de los vínculos que se dan entre ellos no es el adecuado, ocasiona conflictos con los diferentes agentes educativos; respecto al proceso de identificación institucional, una desorganización genera un ambiente de trabajo desfavorable como consecuencia no se logra buenos resultados para la institución o empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, desde el punto de vista de los docentes, quienes son los principales articuladores de la dinámica institucional, es necesario realizar esta investigación para determinar estadísticamente dicha situación. Ante estas afirmaciones, se plantea a continuación el problema.

## **Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cuál es el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017?

### **Problemas Específicos**

#### ***Problema específico 1***

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017?

#### ***Problema específico 2***

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017?

#### ***Problema específico 3***

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017?

#### ***Problema específico 4***

¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017.

### **Objetivos Específicos**

### ***Objetivo específico 1***

Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017.

### ***Objetivo específico 2***

Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017.

### ***Objetivo específico 3***

Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017.

### ***Objetivo específico 4***

Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad según la percepción de los docentes de la Institución Educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017.



## **Método**

### **Diseño de investigación**

#### **Nivel de estudio**

El nivel de estudio de la presente investigación es descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifestaron que el proyecto de investigación es de nivel descriptivo ya que el propósito es describir situaciones vale decir la manifestación del fenómeno (p. 170). Por ende, la finalidad de este estudio descriptivo nos ayuda a conocer el nivel de clima organizacional entre los docentes, docentes- directivos, docentes- padres de familia y docentes- estudiantes; respecto a sus componentes como estructura, recompensa, relaciones e identidad.

### **Diseño de investigación**

Hernández *et al.* (2014) definieron: No experimental ya que la investigación se elabora sin la manipulación deliberada de la variable. Vale decir, son estudios en la cual no se realiza un cambio intencional de la variable independiente para observar su efecto sobre otra variable (p. 152). Por ende, el presente estudio es no experimental.

### **Variables, Operacionalización**

#### ***Definición conceptual de clima organizacional***

Aguado (2012) manifestó que es un conjunto de cualidades que se pueden medir del medio donde se labora, se basa en las percepciones comunes de los individuos que habita y labora en dicho ambiente, de manera que repercute en su comportamiento. Este accionar posee evidentemente muchos efectos sobre la organización, ya sea en la capacidad de producir, por la satisfacción que uno realiza, la adaptación, entre otros (p. 24).

#### ***Definición Operacional de Clima organizacional***

La variable clima organizacional está compuesta por 4 dimensiones y cada dimensión tiene sus respectivos indicadores establecidos y de donde se desglosan los ítems para el instrumento; cada pregunta contará con una escala de valor.

### **Operacionalización de la variable**

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable clima organizacional

| Variable             | Def. Conceptual   | Def. Operacional   | Dimensiones | Indicadores  | Ítems              | Escala de medición   | Niveles y rangos por dimensión   | Niveles y rangos para la variable |
|----------------------|---|--|-------------|--|--------------------|--|--|-----------------------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Es un conjunto de cualidades que se pueden medir del medio donde se labora, se basa en las percepciones comunes de los individuos que habita y labora en dicho ambiente, de manera que repercute en su comportamiento. Este accionar posee evidentemente muchos efectos sobre la organización, ya sea en la capacidad de producir, por la satisfacción que uno realiza, la adaptación, entre otros. | El clima organizacional está conformado por cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad, que son evaluados a través de un cuestionario de clima organizacional que consta de 30 ítems | Estructura  | 1. Acuerdos de convivencia. (Reglamento Interno)                     | 1, 2, 3, 4, 5      | Muy en desacuerdo = 0<br>En desacuerdo =1<br>De acuerdo =2<br>Muy de acuerdo = 3 | Deficiente = [14 - 15]<br>Regular = [16 - 17]<br>Aceptable = [18 - 19]<br>Óptimo = [20 - 21] | Deficiente = [38 - 42]            |
|                      |   |  |             | 2. Funciones y responsabilidad.                                      | 6, 7,              |  |  |                                   |
|                      |   |  |             | 3. Propicia el trabajo en equipo.                                    | 8                  |  |  |                                   |
|                      |   |  | Recompensa  | 1. Sistemas de supervisión.  | 9,                 | Muy en desacuerdo = 0<br>En desacuerdo =1<br>De acuerdo =2<br>Muy de acuerdo = 3 | Deficiente = [5 - 6]<br>Regular = [7 - 8]<br>Aceptable = [9 - 10]<br>Óptimo = [11 - 12]      | Regular = [43 - 47]               |
|                      |   |  |             | 2. Cumplimiento de los objetivos.                                    | 10, 11,            |  |  | Aceptable = [48 - 52]             |
|                      |   |  |             | 3. Motivación y estímulos.   | 12, 13, 14, 15, 16 |  |  |                                   |
|                      |   |  | Relaciones  | 1. Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa. | 17, 18, 19         | Muy en desacuerdo = 0<br>En desacuerdo =1<br>De acuerdo =2<br>Muy de acuerdo = 3 | Deficiente = [4 - 5]<br>Regular = [6 - 7]<br>Aceptable = [8 - 9]<br>Óptimo = [10 - 11]       | Óptimo = [53 - 57]                |
|                      |   |  |             | 2. Buenas Relaciones humanas.  | 20, 21, 22, 23, 24 |  |  |                                   |
|                      |   |  |             | 1. Sentimiento de pertenencia  |                    | Muy en desacuerdo = 0<br>En desacuerdo =1<br>De acuerdo =2<br>Muy de acuerdo = 3 | Deficiente = [11 - 12]<br>Regular = [13 - 14]<br>Aceptable = [15 - 16]<br>Óptimo = [17 - 18] |                                   |
|                      |   |  | Identidad   | 2. Compromiso con la institución educativa.                          | 25, 26,            |  |  |                                   |
|                      |   |  |             | 3. Disfruto trabajar en la institución educativa.                    | 27, 28, 29,<br>30  |  |  |                                   |

## **Población, muestra y muestreo**

### ***Población***

Hernández *et al.* (2014) señalaron: “Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Al respecto la población está compuesta por 54 docentes del nivel secundario de la institución educativa Libertador José de San Martín de la provincia de Oyón.

### ***Muestra***

Hernández *et al.* (2014) manifestaron: “Es un subgrupo de la población de interés y debe ser representativo de dicha población” (p. 173). En el presente estudio la muestra está compuesta por 47 docentes del nivel secundario de la institución educativa Libertador José de San Martín de Oyón.

$$n = \frac{z^2 pq N}{NE^2 + z^2 pq}$$

Donde:

n= muestra

N= población

p= eventos favorables (50 = 0,5)

q= eventos desfavorables (50 = 0,5)

z= nivel de significación (1,96)

E= margen de error (5 % = 0,05)

### ***Muestreo***

Hernández *et al.* (2014) manifestaron que el muestreo probabilístico consiste en que el subgrupo de la población, donde los elementos en general de este subgrupo tienen la misma probabilidad de ser escogidos (p. 175). Por lo tanto, en esta investigación se ha utilizado el muestreo aleatorio simple.

## **Técnica, instrumento, validez y fiabilidad**

### ***Técnica***

La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta.

### ***Instrumento***

Hernández *et al.* (2014) opinaron que el cuestionario es un grupo de preguntas sobre una

variable o más variables que se van a ser medidas, que son utilizados en encuestas de distintos tipos (p. 217). Por consiguiente para esta investigación el instrumento es el cuestionario; este instrumento servirá para conocer los niveles del clima organizacional según la percepción de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Libertador José de San Martín de Oyón.

### **Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional**

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Nombre:</b>           | Cuestionario de clima organizacional.  |
| <b>Autor:</b>            | José Eduardo Aguado Maldonado.   |
| <b>Adaptado por:</b>     | Yolanda Carmen Atencio Villanueva.   |
| <b>Año:</b>              | 2012   |
| <b>Objetivo:</b>         | Describir el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes.  |
| <b>Población:</b>        | Docentes del nivel secundaria.   |
| <b>Tiempo:</b>           | Aproximadamente en 20 minutos.   |
| <b>Administración:</b>   | Es aplicada en forma individual.   |
| <b>Significación:</b>    | El cuestionario fue creado para medir el nivel de clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa. |
| <b>Estructura:</b>       | Está compuesta por 30 ítems, que miden cuatro 4 dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones e identidad.                             |
| <b>Niveles de rango:</b> | Deficiente = [38 - 42]<br>Regular = [43 - 47]<br>Aceptable = [48 - 52]<br>Óptimo = [53 - 57]   |

### ***Validez del instrumento***

Hernández *et al.* (2014) plantearon: “la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200). Para la validez del instrumento se

ha tomado en cuenta la técnica de opinión de expertos; el informe respectivo de juicio de expertos, ha sido realizado por dos metodólogos y una temática.

Tabla 2

*Validación de juicio de expertos*

| <b>n.º</b> | <b>Docentes expertos</b>                   | <b>Especialidad</b> |
|------------|--|---------------------|
| Experto 1  | Mgtr. Ysabel Chávez Taipe                  | Metodóloga          |
| Experto 2  | Dr. Hernán Cervantes Lino Gamarra          | Metodólogo          |
| Experto 3  | Dra. Maritza Elizabeth Zamora<br>Centurión | Temática            |

***Confiabilidad del instrumento***

Hernández *et al.* (2014) aseveraron que la confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al grado donde la aplicación realizada varias veces a la misma persona u objeto, resulta iguales (p. 200). Para esta investigación se ha utilizado el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, respecto a los datos recolectados, que se especifican en la tabla siguiente.

Tabla 3

*Estadístico de fiabilidad*

| <b><i>Estadísticos de fiabilidad</i></b> |               |
|--|---------------|
| Alfa de Cronbach                         | N.º elementos |
| 0,822                                    | 30            |

En la tabla n.º 3, se observa que el estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach resultó 0,822 para la confiabilidad del cuestionario de clima organizacional según la percepción de los docentes; llegando a la conclusión que la confiabilidad es “Muy buena”.

Para determinar la confiabilidad de la variable, la escala de valores se planteó de la siguiente forma:

Muy en desacuerdo = 0

En desacuerdo =1

De acuerdo =2

Muy de acuerdo = 3

### ***Métodos de análisis de datos***

En primer lugar se ejecutó validando el instrumento con la opinión de tres expertos, dos metodólogos y un temático que validaron la enunciación de preguntas como el correspondiente valor numérico para cada pregunta. Después se aplicó el instrumento previamente validado a un conjunto de docentes con características semejantes al grupo de estudio. Se realizó la prueba piloto a 20 docentes del nivel secundario, pertenecientes a la institución educativa “Simón Bolívar” de Oyón. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la prueba piloto, se procedió con el cálculo del Alfa de Cronbach utilizando el programa Microsoft Excel. El resultado mostró que el instrumento es confiable.

Una vez que el instrumento fue validado y la vez confiable, se realizó la visita a la institución educativa “Libertador José de San Martín” de Oyón, siendo el director el Lic. José Ascarruz Ventocilla y se procedió con la explicación para el llenado a los docentes del nivel secundario. La aplicación del instrumento; cuestionario sobre clima organizacional se ejecutó con el objetivo de recolectar datos sobre la variable en estudio referido a clima organizacional según la percepción de los docentes de la institución mencionada anteriormente.

El instrumento para este estudio es un cuestionario conformado por 30 preguntas y está dividido en 4 dimensiones que muestra una escala de 0 (muy en desacuerdo), 1 (en desacuerdo), 2 (de acuerdo), 3 (muy de acuerdo).

Para la aplicación del instrumento se aprovechó el tiempo libre de los docentes para que llenen el cuestionario de clima organizacional. Esto se llevó a cabo el segundo trimestre del año 2017.

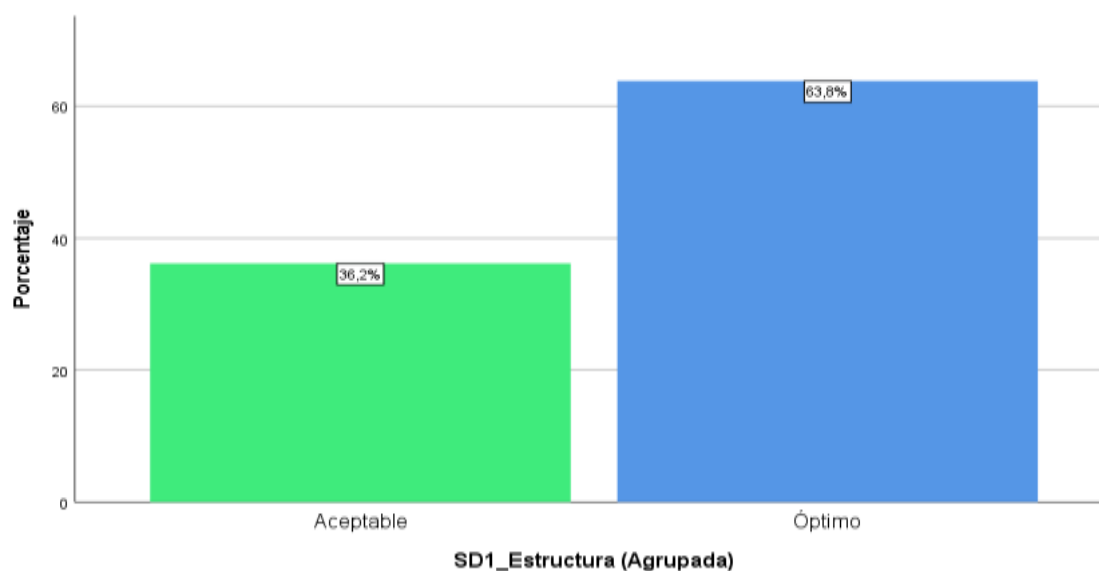
## Resultados

### Presentación de resultados descriptivos

**Tabla 4**

*Distribución por niveles de la dimensión estructura*

| SD1_Estructura (Agrupada) |           |            |            |                   |                      |
|---------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                           |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                    | Aceptable | 17         | 36,2       | 36,2              | 36,2                 |
|                           | Óptimo    | 30         | 63,8       | 63,8              | 100,0                |
|                           | Total     | 47         | 100,0      | 100,0             |                      |

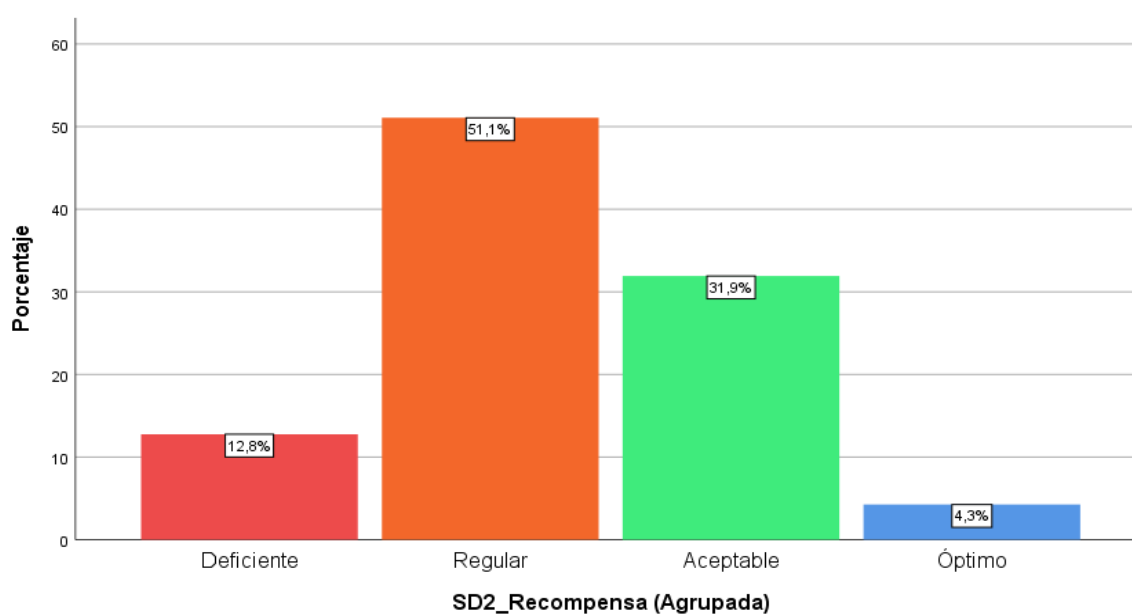


*Figura 1* Medidas de frecuencia de la dimensión estructura

Tal y como se observa en la figura 1, sobre la dimensión estructura un 36.2% alcanzó el nivel aceptable, mientras que el 63.8% se ubicó en el nivel óptimo, determinándose así que un alto porcentaje se ubicó en el nivel óptimo sobre la dimensión.

**Tabla 5***Distribución por niveles de la dimensión recompensa*

| <b>SD2_Recompensa (Agrupada)</b> |            |            |            |                   |                      |
|----------------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                  |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                           | Deficiente | 6          | 12,8       | 12,8              | 12,8                 |
|                                  | Regular    | 24         | 51,1       | 51,1              | 63,8                 |
|                                  | Aceptable  | 15         | 31,9       | 31,9              | 95,7                 |
|                                  | Óptimo     | 2          | 4,3        | 4,3               | 100,0                |
|                                  | Total      | 47         | 100,0      | 100,0             |                      |

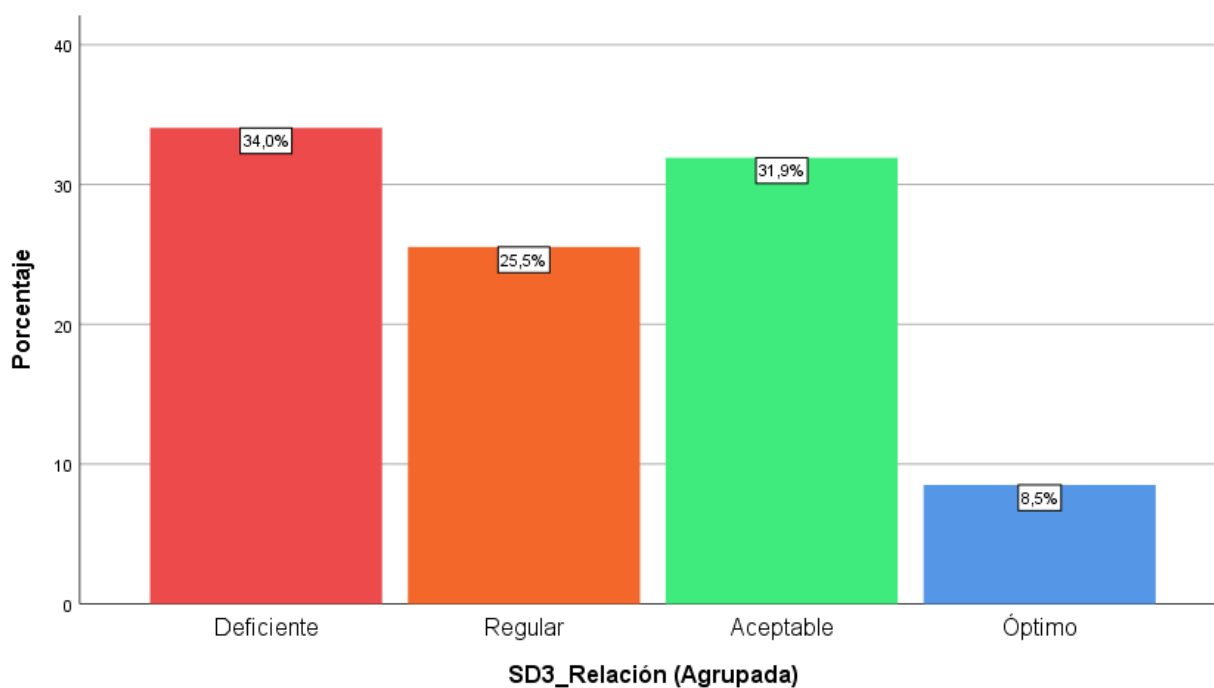
*Figura 2* Medidas de frecuencia de la dimensión recompensa

Tal y como se observa en la figura 2, sobre la dimensión recompensa un 51.1% alcanza el nivel de regular, del mismo modo el 31.9% el nivel aceptable, mientras que el 12.8% se ubicó en el nivel deficiente y solo un 4.3% alcanzó el nivel óptimo, determinándose así que un alto porcentaje se ubicó en el nivel regular sobre la dimensión.



**Tabla 6***Distribución por niveles de la dimensión relaciones*

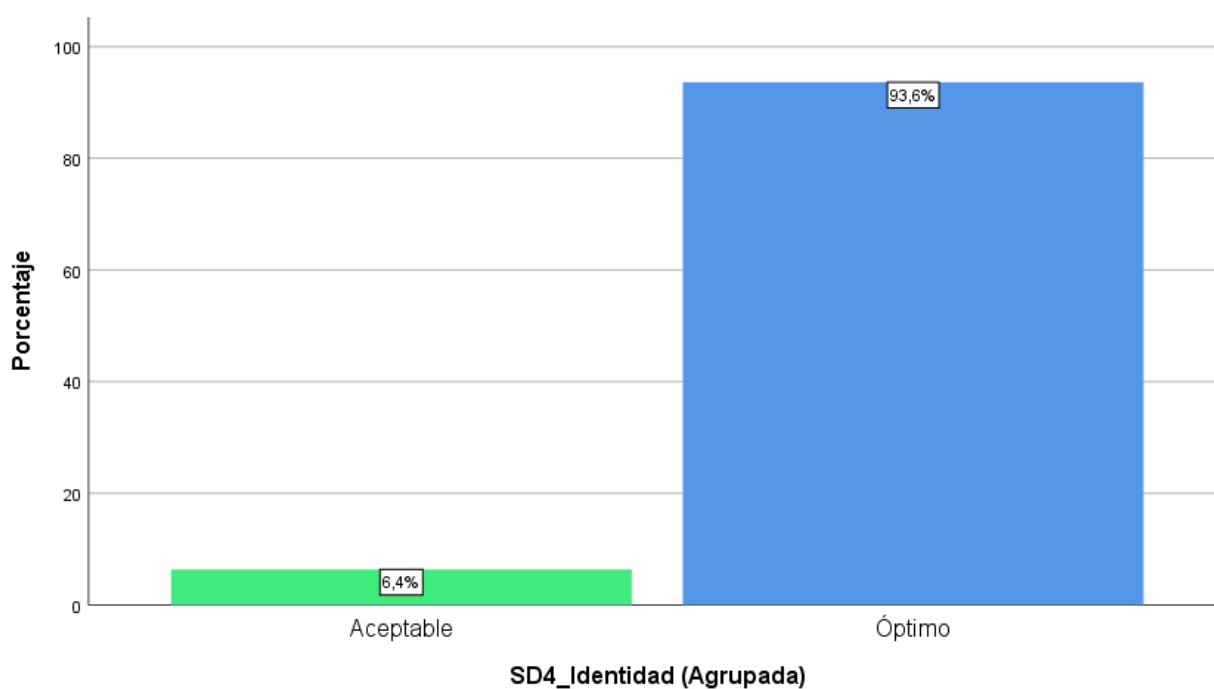
|        |            | <b>SD3_Relación (Agrupada)</b> |            |                   |                      |
|--------|------------|--------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |            | Frecuencia                     | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Deficiente | 16                             | 34,0       | 34,0              | 34,0                 |
|        | Regular    | 12                             | 25,5       | 25,5              | 59,6                 |
|        | Aceptable  | 15                             | 31,9       | 31,9              | 91,5                 |
|        | Óptimo     | 4                              | 8,5        | 8,5               | 100,0                |
|        | Total      | 47                             | 100,0      | 100,0             |                      |

*Figura 3* Medidas de frecuencia de la dimensión relaciones

Tal y como se observa en la figura 3, sobre la dimensión relaciones un 34.0% alcanzó el nivel de deficiente, del mismo modo el 31.9% el nivel aceptable, mientras que el 25.5% se ubicó en el nivel regular y solo un 8.5% alcanzó el nivel óptimo, determinándose así que un alto porcentaje se ubicó en el nivel deficiente sobre la dimensión.

**Tabla 7***Distribución por niveles de la dimensión identidad*

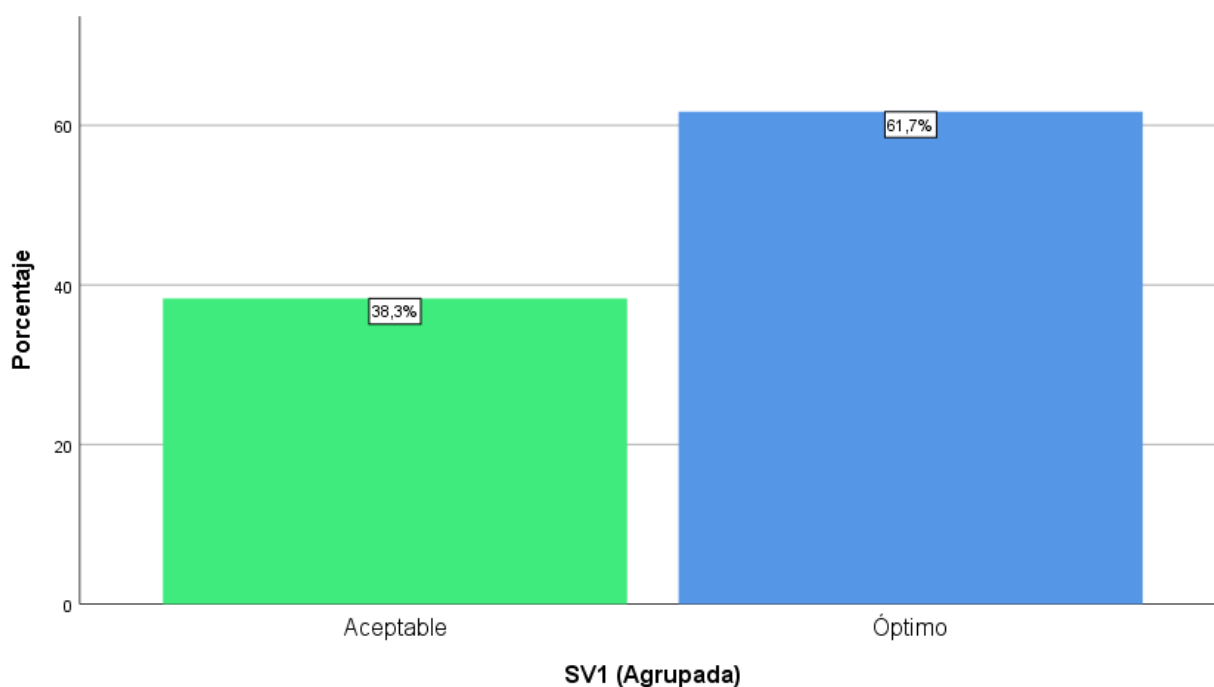
| <b>SD4_Identidad (Agrupada)</b> |           |            |            |                   |                      |
|---------------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                 |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                          | Aceptable | 3          | 6,4        | 6,4               | 6,4                  |
|                                 | Óptimo    | 44         | 93,6       | 93,6              | 100,0                |
|                                 | Total     | 47         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Figura 4* Medidas de frecuencia de la dimensión identidad

Tal y como se observa en la figura 4, sobre la dimensión identidad un 6.4% alcanzó el nivel aceptable, mientras que el 93.6% se ubicó en el nivel óptimo, determinándose así que un alto porcentaje se ubicó en el nivel óptimo sobre la dimensión.

**Tabla 8***Distribución por niveles de la variable clima organizacional*

|        |           | SV1 (Agrupada) |            |                   |                      |
|--------|-----------|----------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |           | Frecuencia     | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Aceptable | 18             | 38,3       | 38,3              | 38,3                 |
|        | Óptimo    | 29             | 61,7       | 61,7              | 100,0                |
|        | Total     | 47             | 100,0      | 100,0             |                      |

*Figura 5* Medidas de frecuencia de la variable clima organizacional

Tal y como se observa en la figura 5, sobre la variable clima organizacional un 38.3% alcanzó el nivel aceptable, mientras que el 61.7% alcanzó el nivel óptimo, determinándose así que un alto porcentaje se ubica en el nivel óptimo sobre el clima organizacional.

## Discusión

En este estudio se propuso como objetivo determinar el nivel del clima organizacional según la percepción de los maestros del nivel secundario de la institución educativa mencionada anteriormente. El análisis se desarrolló basado en sus dimensiones.

Respecto al objetivo general: Determinar el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017. Los resultados de los datos de la muestra indican que el 38.3% alcanzó el nivel aceptable, mientras que el 61.7% alcanzó el nivel óptimo. Esto indica que el clima organizacional de la institución educativa “Libertador José de San Martín” es óptimo, debido a que las percepciones comunes de los docentes que trabajan en dicha institución sobre el clima organizacional es el adecuado y ello repercute en su comportamiento de cada uno, creando muchos efectos en la organización de la institución educativa, ya sea en su capacidad de elaborar, por el placer que uno realiza, entre otros. Un autor que respalda estos resultados es Pulido (2003) quien manifestó que la persona convive y percibe un ambiente laboral establecido por las distintas particularidades de la organización, que repercutirá en su desarrollo como persona en la vida diaria (p. 44). Se concluye entonces que el clima organizacional en dicha institución percibida por los docentes está en un nivel “óptimo” (61,7 %); ya que es el adecuado y favorece a que los docentes admitan una conducta ética en su desempeño, esto conlleva a que el clima de la institución se convierta en el fortalecimiento de las distintas características de la institución.

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017. Los resultados de los datos de la muestra indican que el 36.2% alcanzó el nivel aceptable, mientras que el 63.8% se ubicó en el nivel óptimo. Esto indica que el clima organizacional en su dimensión estructura es óptimo; debido a que las políticas, así como los objetivos, del mismo modo las reglas y los estándares de trabajo definidas por los directivos, son los apropiados en dicha institución, en consecuencia los docentes lo están incorporando a sus funciones y por ende se propicia el trabajo en equipo. Resultado diferente proporcionó Aguado (2012), quien realizó una tesis de maestría titulada “Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, en cuyo resultado observamos que el 1,8 % opinan que es “regular”; el 0 % la perciben como “deficiente”; el 90,2 % opinan que es aceptable y el 7 %

afirman que es “óptimo”. Se concluye que predomina el nivel aceptable respecto a esta dimensión. Por consiguiente, estos resultados no concuerdan con los resultados de la presente investigación ya que para los docentes de la institución en estudio el clima organizacional es óptimo respecto a la dimensión estructura.

En relación al objetivo específico 2: Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017. Los resultados de los datos de la muestra indican que el un 51.1% alcanza el nivel de regular, del mismo modo el 31.9% el nivel aceptable, mientras que el 12.8% se ubicó en el nivel deficiente y solo un 4.3% alcanzó el nivel óptimo. Esto indica que el clima organizacional en su dimensión recompensa es regular, debido a que los estímulos y las recompensas por la tarea bien realizada no se toma en cuenta por los directivos según la percepción de los docentes, tal situación conlleva al desinterés en cuanto al cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas en la institución educativa. Resultado distinto brindó Aguado (2012), quien realizó una tesis de maestría titulada “Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, en cuyo resultado observamos que el 29,8 % opinan que es “regular”; el 3,5 % la perciben como “deficiente”; el 54,4 % opinan que es “aceptable” y el 12,3 % afirman que es “óptimo”. Se concluye que predomina el nivel aceptable respecto a esta dimensión. Por lo que, estos resultados no concuerdan con los resultados de la presente investigación ya que para los docentes de la institución en estudio el clima organizacional es regular referente a la dimensión recompensa.

En lo que corresponde al objetivo específico 3: Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017. Los resultados de los datos de la muestra indican que un 34.0% alcanzó el nivel de deficiente, del mismo modo el 31.9% el nivel aceptable, mientras que el 25.5% se ubicó en el nivel regular y solo un 8.5% alcanzó el nivel óptimo. Esto indica que el clima organizacional en su dimensión relaciones es deficiente, debido a que las relaciones interpersonales no son satisfactorios entre los docentes, directivos y docentes, padres de familia y docentes, estudiantes y docentes; el cual conlleva a que no se propicie el apoyo ni la colaboración para el logro de resultados óptimos,

generándose un ambiente negativo que influye en la satisfacción de toda la comunidad educativa. Resultado distinto proporcionó Aguado (2012), quien realizó una tesis de maestría titulada “Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, en cuyo resultado observamos que el 40,4 % opinan que es “regular”; el 10,5 % la perciben como “deficiente”; el 33,3 % opinan que es “aceptable” y el 15,8 % afirman que es “óptimo”. Se concluye que predomina el nivel regular respecto a esta dimensión. En consecuencia, estos resultados no concuerdan con los resultados de la presente investigación ya que para los docentes de la institución en estudio el clima organizacional es deficiente respecto a la dimensión relaciones.

Finalmente, en cuanto al objetivo 4: Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón, 2017. Los resultados de los datos de la muestra indican que el 6.4% alcanzó el nivel aceptable, mientras que el 93.6% se ubicó en el nivel óptimo. Esto indica que el clima organizacional en su dimensión identidad es óptimo, debido a que el sentimiento de pertenencia a la institución educativa es buena, esto conlleva a que los docentes comparten los objetivos personales y los de la organización debido a que existe un factor muy importante como es la comunicación entre docentes, directores y docentes, padres de familia y docentes, estudiantes y docentes. Resultado distinto brindó Aguado (2012), quien realizó una tesis de maestría titulada “Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, en cuyo resultado observamos que el 10,5 % opinan que es “regular”; el 0 % la perciben como “deficiente”; el 68,4 % opinan que es “aceptable” y el 21,1 % afirman que es “óptimo”. Se concluye que predomina el nivel aceptable respecto a esta dimensión. Por consiguiente, estos resultados no concuerdan con los resultados de la presente investigación ya que para los docentes de la institución en estudio el clima organizacional es óptimo respecto a la dimensión identidad.

## **Conclusiones**

### **Primera**

Con relación al objetivo general, existe un nivel óptimo de clima organizacional según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón. Significa entonces que los maestros consideran que su entorno laboral, basado en las percepciones colectivas, les permite cumplir de manera eficiente con sus obligaciones respecto a la necesidad y expectativa de la institución educativa.

### **Segunda**

Con respecto al primer objetivo específico, referido a la dimensión estructura, existe un nivel óptimo según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón. Esto significa que los docentes están incorporando a sus funciones y responsabilidades las políticas, así como los objetivos, del mismo modo las normas, reglas, metas y procedimientos que han definido los directivos, con la finalidad de propiciar el trabajo en equipo.

### **Tercera**

En lo referido al segundo objetivo específico, referente a la dimensión recompensa, existe un nivel regular según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón. Esto se debe a que los docentes reciben regularmente algún estímulo y recompensa por sus labores realizadas, que los motivan regularmente a trabajar mejor con el fin de lograr resultados óptimos para la institución.

### **Cuarta**

En lo que corresponde al tercer objetivo específico, respecto a la dimensión relaciones, existe un nivel deficiente según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón. Esto afirma que las relaciones interpersonales no son satisfactorias, vale decir existe un entorno laboral regularmente favorable donde las relaciones sociales también no son buenas ya sea entre maestros, como también docentes con estudiantes y viceversa, de igual modo padres de familia con docentes, generándose este ambiente dentro y fuera de la institución educativa.

### **Quinta**

Finalmente, en lo que compete al cuarto objetivo específico, respecto a la dimensión identidad, existe un nivel óptimo según la percepción de los docentes de la institución educativa “Libertador José de San Martín”- Oyón. Esto se debe a que hay la existencia de un sentimiento de pertenencia a la institución y los miembros se consideran un integrante valioso de esta institución por lo tanto se cumple con el propósito de distribuir los objetivos particulares con los de la institución educativa.



## **Recomendaciones**

### **Primera**

Realizar estudios tanto de comparación como correlacional sobre la variable clima organizacional y distintas variables ya sea desempeño docente, rendimiento académico, inteligencia emocional y otros; con el propósito de determinar hallazgos ya sea comunes o diferentes que pueden ayudar a dar una explicación de manera sistemática sobre nivel de influencia de la variable clima organizacional en estas variables mencionadas, tomándose en cuenta los resultados como parte del proyecto educativo institucional.

### **Segunda**

El director de la institución debe conocer distintos mecanismos y varios canales de intervención entre todo el personal que trabaja en la institución, con el objetivo de lograr en cada uno de ellos el compromiso y de esa manera facilitar una interacción activa de toda la comunidad educativa con la finalidad que cada uno asuma con responsabilidad la tarea asignada.

### **Tercera**

Debe ejecutarse una gestión escolar donde se pueda involucrar desde la planificación hasta las expectativas, todos los intereses y demandas de los integrantes de la comunidad educativa, lográndose así una gestión transparente, descentralizada, con la participación de todos, y orientada a la obtención de resultados.

### **Cuarta**

Los docentes de la institución educativa deben contribuir activamente y de manera comprometida en fortalecer el clima organizacional, respecto a las cuatro dimensiones como estructura, recompensa, relaciones e identidad, con la finalidad de aportar y lograr el desarrollo de la calidad educativa y mejorar el ambiente de la organización de la institución.

### **Quinta**

El director de la institución debe asumir con responsabilidad la administración de la organización en base a propósitos establecidos y metas debidamente planificadas; esto se debe realizar con el propósito que influya en sus actos, además que inspire y movilice las

acciones de los miembros que integran la comunidad educativa, alcanzando un ambiente favorable en la organización.

## Referencias

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010\\_Aguado\\_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf)
- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*, México: Trillas.
- Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de Maestría, Universidad del Rosario, Bogotá). Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Daft, R. (2004). *Administración*, sexta edición. Editorial Thomson.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.
- Etkin, G. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Buenos Aires: Granica.
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis de Maestría, Universidad Católica, Lima, Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5650>
- Guillén, G. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Mc Graw Hill
- Hernández S. R, Fernández C. C. y Baptista L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana.
- James, A. (1996). *Administración*. México: Pretince Hall Hispanoamericana.

- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research graduate school of Business administration Harvard University
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Olaizola, R. (2012). *Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. "DR. Francisco Espejo"*. (Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo, Valencia). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/935/rolaizola.pdf?sequence=1>
- Onetto, F. (2008). *Clima educativo y Pronóstico de Violencia: Condiciones Institucionales de la Convivencia Escolar*. Buenos aires: Prentice Hall.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Athamor.
- Rodríguez, D. (2005) *Diagnóstico de comportamiento organizacional*. México: Alfaomega.
- Sierra, L. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur*. (Tesis de Maestría, Universidad Montemorelos, Colombia). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/561/Tesis%20de%20Maestr%C3%ADa%20en%20Educaci%C3%B3n%20de%20Lady%20Yamil%C3%A9%20Sierra%20Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toro, F. (2001) *Clima organizacional*. Medellín: Cíncel.
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" – Lambayeque*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú). Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/92/1/TL\\_Vargas\\_PardoLuzMariadelRosario.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/92/1/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf)

## Apéndice 1 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

título: Clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017

| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | VARIABLES E INDICADORES  | MÉTODO Y DISEÑO  | POBLACIÓN Y MUESTRA  | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS   |
|---|--|--|--|--|---|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL:</b><br/>¿Cuál es el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b><br/>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017?<br/>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017?<br/>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017?<br/>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b><br/>Determinar el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS :</b><br/>Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión estructura según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017.<br/>Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión recompensa según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017.<br/>Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión relaciones según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017.<br/>Determinar el nivel de clima organizacional en su dimensión identidad según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017.</p> | <p><b>VARIABLE:</b><br/>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p><b>DIMENSIONES:</b><br/>- Estructura<br/>- Recompensa<br/>- Relaciones<br/>- Identidad</p> | <p><b>TIPO:</b><br/>Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO:</b><br/>Transversal no experimental</p> <p><b>ESQUEMA DE DISEÑO</b><br/>M _____ O<br/>M: Muestra de investigación<br/>O: Variable clima organizacional</p> | <p><b>POBLACIÓN:</b><br/>Compuesta por 54 docentes del nivel secundario</p> <p><b>MUESTRA:</b><br/>Compuesta por 47 docentes del nivel secundario.</p> | <p><b>TÉCNICAS:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b><br/>Cuestionario</p> |

## Apéndice 2 Matriz de Operacionalización

### Apéndice 2 Matriz de Operacionalización

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

| VARIABLE             | DEF. CONCEPTUAL   | DEF. OPERACIONAL   | DIMENSIONES | INDICADORES  | ÍTEMES             | ESCALA DE MEDICIÓN   | NIVELES Y RANGOS POR DIMENSIÓN   | NIVELES Y RANGOS PARA LA VARIABLE |
|----------------------|---|--|-------------|--|--------------------|--|--|-----------------------------------|
| Clima Organizacional | Es un conjunto de cualidades que se pueden medir del medio donde se labora, se basa en las percepciones comunes de los individuos que habita y labora en dicho ambiente, de manera que repercute en su comportamiento. Este accionar posee evidentemente muchos efectos sobre la organización, ya sea en la capacidad de producir, por la satisfacción que uno realiza, la adaptación, entre otros. | El clima organizacional está conformado por cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad, que son evaluados a través de un cuestionario de clima organizacional que consta de 30 ítems | Estructura  | 4. Acuerdos de convivencia. (Reglamento Interno)                     | 1, 2, 3, 4, 5      | Muy en desacuerdo = 0<br>En desacuerdo = 1<br>De acuerdo = 2<br>Muy de acuerdo = 3 | Deficiente = [14 - 15]<br>Regular = [16 - 17]<br>Aceptable = [18 - 19]<br>Óptimo = [20 - 21] | Deficiente = [38 - 42]            |
|                      |   |  |             | 5. Funciones y responsabilidad.                                      | 6, 7,              |  |  |                                   |
|                      |   |  |             | 6. Propicia el trabajo en equipo.                                    | 8                  |  |  |                                   |
|                      |   |  | Recompensa  | 4. Sistemas de supervisión.  | 9,                 | Muy en desacuerdo = 0<br>En desacuerdo = 1<br>De acuerdo = 2<br>Muy de acuerdo = 3 | Deficiente = [5 - 6]<br>Regular = [7 - 8]<br>Aceptable = [9 - 10]<br>Óptimo = [11 - 12]      | Regular = [43 - 47]               |
|                      |   |  |             | 5. Cumplimiento de los objetivos.                                    | 10, 11,            |  |  |                                   |
|                      |   |  |             | 6. Motivación y estímulos.   | 12, 13, 14, 15, 16 |  |  |                                   |
|                      |   |  | Relaciones  | 3. Cooperación entre colegas y miembros de la institución educativa. | 17, 18, 19         | Muy en desacuerdo = 0<br>En desacuerdo = 1<br>De acuerdo = 2<br>Muy de acuerdo = 3 | Deficiente = [4 - 5]<br>Regular = [6 - 7]<br>Aceptable = [8 - 9]<br>Óptimo = [10 - 11]       | Aceptable = [48 - 52]             |
|                      |   |  |             | 4. Buenas Relaciones humanas.  | 20, 21, 22, 23, 24 |  |  |                                   |
|                      |   |  |             |  |                    |  |  |                                   |
|                      |   |  | Identidad   | 5. Sentimiento de pertenencia  | 25, 26,            | Muy en desacuerdo = 0<br>En desacuerdo = 1<br>De acuerdo = 2<br>Muy de acuerdo = 3 | Deficiente = [11 - 12]<br>Regular = [13 - 14]<br>Aceptable = [15 - 16]<br>Óptimo = [17 - 18] | Óptimo = [53 - 57]                |
|                      |   |  |             | 6. Compromiso con la institución educativa.                          | 27, 28, 29,        |  |  |                                   |
|                      |   |  |             | 7. Disfruto trabajar en la institución educativa.                    | 30                 |  |  |                                   |

## Apéndice 3 Instrumento de Medición

73

### Apéndice 3 Instrumento de Medición

#### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** Este es un cuestionario para evaluar el clima organizacional desde la percepción del docente a través de sus cuatro componentes: Estructura, recompensa, relaciones e identidad respectivamente. A continuación encontrará para cada componente un número de propuestas y/o indicaciones, lo que usted tiene que hacer es marcar con un "A" (1) (2) o uno de los niveles graduados de la escala que se indica.

| N° | ITEMS   | COMPONENTES                 |                      |                      |                          |
|----|---|-----------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------|
|    |   | MUY EN<br>DESACUERDO<br>(0) | EN DESACUERDO<br>(1) | DE<br>ACUERDO<br>(2) | MUY DE<br>ACUERDO<br>(3) |
| 01 | Considero que es necesario el establecimiento de reglas.  |                             |                      |                      |                          |
| 02 | Las normas de disciplina de la institución se establecen en el reglamento interno.  |                             |                      |                      |                          |
| 03 | En esta institución existen acuerdos de convivencia a nivel de docentes.  |                             |                      |                      |                          |
| 04 | La normatividad vigente facilita mi desempeño.  |                             |                      |                      |                          |
| 05 | Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo sujeto a normatividad.   |                             |                      |                      |                          |
| 06 | Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.   |                             |                      |                      |                          |
| 07 | Es importante la información planeada y recabada (en los registros de asistencia, fichas de monitoreo y otros) para mejorar los compromisos asumidos. |                             |                      |                      |                          |
| 08 | Considero que mi opinión es importante dentro de la comunidad profesional de aprendizaje (trabajo en equipo) para la mejora de los resultados.        |                             |                      |                      |                          |
| 09 | Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mi labor institucional.  |                             |                      |                      |                          |
| 10 | En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren los propósitos de la sesión.   |                             |                      |                      |                          |
| 11 | En la I.E. se cuenta con un soporte oportuno con el fin de lograr metas.  |                             |                      |                      |                          |
| 12 | La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional reconociendo mi esfuerzo mediante una R.D. de felicitación.                                |                             |                      |                      |                          |
| 13 | La institución brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo en las actividades pedagógicas.   |                             |                      |                      |                          |
| 14 | Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mi labor institucional.   |                             |                      |                      |                          |
| 15 | Mi jefe inmediato me motiva para realizar mi labor institucional.   |                             |                      |                      |                          |
| 16 | Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir personas.   |                             |                      |                      |                          |
| 17 | En esta institución trabajamos en equipo.   |                             |                      |                      |                          |
| 18 | El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.   |                             |                      |                      |                          |
| 19 | Mi jefe inmediato coopera en las tareas y apoya en las actividades laborales.   |                             |                      |                      |                          |
| 20 | Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.                                    |                             |                      |                      |                          |
| 21 | Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones y las toma en cuenta.  |                             |                      |                      |                          |
| 22 | Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.  |                             |                      |                      |                          |
| 23 | Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.   |                             |                      |                      |                          |
| 24 | Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la institución.  |                             |                      |                      |                          |
| 25 | Me siento parte importante de esta institución.   |                             |                      |                      |                          |
| 26 | Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.  |                             |                      |                      |                          |
| 27 | Considero importante mi trabajo en esta institución.  |                             |                      |                      |                          |
| 28 | Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución.   |                             |                      |                      |                          |
| 29 | Considero que mi contribución ayuda en el logro de los objetivos de esta institución.   |                             |                      |                      |                          |
| 30 | Me siento cómoda (o) al realizar mi labor pedagógica con la comunidad educativa.  |                             |                      |                      |                          |



## Apéndice 4 Validación de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| N.º                          | DIMENSIONES /ÍTEMS  | PERTENENCIA<br>(1) |    | RELEVANCIA<br>(2) |    | CLARIDAD<br>(3) |    | OBSERVACIONES |
|------------------------------|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
|                              |   | SI                 | NO | SI                | NO | SI              | NO |               |
| <b>Dimensión: ESTRUCTURA</b> |   |                    |    |                   |    |                 |    |               |
| 9.                           | Considero que es necesario el establecimiento de reglas.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 1.                           | Las normas de disciplina de la institución se establecen en el reglamento interno.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 18.                          | En esta institución existen acuerdos de convivencia a nivel de docentes.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 24.                          | La normatividad vigente facilita mi desempeño.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 26.                          | Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo sujeto a normatividad.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 3.                           | Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 21.                          | Es importante la información plasmada y recabada (en los registros de asistencia, fichas de monitoreo y otros) para mejorar los compromisos asumidos. | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 5.                           | Considero que mi opinión es importante dentro de la comunidad profesional de aprendizaje (trabajo en equipo) para la mejora de los resultados.        | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| <b>Dimensión: RECOMPENSA</b> |   |                    |    |                   |    |                 |    |               |
| 23.                          | Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mi labor institucional.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 20.                          | En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren los propósitos de la sesión.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 12.                          | En la I.E. se cuenta con un soporte oportuno con el fin de lograr metas   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 7.                           | La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional reconociendo mi esfuerzo mediante una RD de felicitación.                                  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 4.                           | La institución brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo en las actividades pedagógicas.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 10.                          | Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mi labor institucional.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 11.                          | Mi jefe inmediato me motiva para realizar mi labor institucional.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 16.                          | Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir personas.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| <b>Dimensión: RELACIONES</b> |   |                    |    |                   |    |                 |    |               |
| 2.                           | En esta institución trabajamos en equipo.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 17.                          | El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 22.                          | Mi jefe inmediato coopera en las tareas y apoya en las actividades laborales.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 26.                          | Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.                                    | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 6.                           | Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones y las toma en cuenta.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 13.                          | Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 29.                          | Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 27.                          | Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| <b>Dimensión: IDENTIDAD</b>  |   |                    |    |                   |    |                 |    |               |
| 25.                          | Me siento parte importante de esta Institución.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |



|   |   |  |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|---|--|
| 30. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.  | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 8. Considero importante mi trabajo en esta Institución.                                   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 15. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución.   | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 19. Considero que mi contribución ayuda en el logro de los objetivos de esta institución. | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |
| 14. Me siento cómoda (o) al realizar mi labor pedagógica con la comunidad educativa.      | ✓ |  | ✓ |  | ✓ |  |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):..... SI HAY SUFICIENCIA .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: CHAVEZ TAIPE YSABEL VICTORIA ..... DNI. 08059853 .....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Matr. Docencia y Gestión - Lic. Física Matemática .....

..... 16 ..... de Julio ..... de 2017

  
Ysabel V. Chávez Taipe  
Docente de Matemática y Física  
C.P.N. 0108059853  
**Mgtr. Ysabel Chávez Taipe**

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Mgtr. Ysabel Chávez Taipe  
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : Docente de la Escuela de Posgrado.  
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Cuestionario de Clima Organizacional.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| INDICADORES        | CRITERIOS  | DEFICIENTE |    |    |    | BAJA |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |     |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | ✓         |    |    |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta expresado en conductas observables.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | ✓         |    |    |     |
| 3. ACTUALIZACIÓN   | Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | ✓         |    |    |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Esta organizado en forma lógica.                         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    | ✓         |    |    |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | ✓  |    |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Es adecuado para valorar el instrumento.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | ✓  |    |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Está basado en aspectos teóricos científicos.            |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | ✓  |    |     |
| 8. COHERENCIA      | Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | ✓  |    |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | ✓  |    |     |
| 10. PERTINENCIA    | El inventario es aplicable.                              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           | ✓  |    |     |

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

FECHA: 16 JULIO - 2017

FIRMA DEL EXPERTO:

DNI: 08059853  
 Teléf.: 989 210 817

  
**Ysabel V. Chávez Taipe**  
 IRI EDUCACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA  
 CPN: 0100057053

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

| N.º                          | DIMENSIONES /ITEMS  | PERTENENCIA<br>(1) |    | RELEVANCIA<br>(2) |    | CLARIDAD<br>(3) |    | OBSERVACIONES |
|------------------------------|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
|                              |   | SI                 | NO | SI                | NO | SI              | NO |               |
| <b>Dimensión: ESTRUCTURA</b> |   |                    |    |                   |    |                 |    |               |
| 9.                           | Considero que es necesario el establecimiento de reglas.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 1.                           | Las normas de disciplina de la institución se establecen en el reglamento interno.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 18.                          | En esta institución existen acuerdos de convivencia a nivel de docentes.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 24.                          | La normatividad vigente facilita mi desempeño.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 28.                          | Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo sujeto a normatividad.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 3.                           | Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 21.                          | Es importante la información plasmada y recabada (en los registros de asistencia, fichas de monitoreo y otros) para mejorar los compromisos asumidos. | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 5.                           | Considero que mi opinión es importante dentro de la comunidad profesional de aprendizaje (trabajo en equipo) para la mejora de los resultados.        | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| <b>Dimensión: RECOMPENSA</b> |   | SI                 | NO | SI                | NO | SI              | NO |               |
| 23.                          | Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mi labor institucional.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 20.                          | En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren los propósitos de la sesión.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 12.                          | En la I.E. se cuenta con un soporte oportuno con el fin de lograr metas   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 7.                           | La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional reconociendo mi esfuerzo mediante una RD de felicitación.                                  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 4.                           | La institución brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo en las actividades pedagógicas.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 10.                          | Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mi labor institucional.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |

|  |    |    |    |    |    |    |  |
|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 11. Mi jefe inmediato me motiva para realizar mi labor institucional.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 16. Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir personas.                                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| <b>Dimensión: RELACIONES</b>   | SI | NO | SI | NO | SI | NO |  |
| 2. En esta institución trabajamos en equipo.   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 17. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.                  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 22. Mi jefe inmediato coopera en las tareas y apoya en las actividades laborales.                                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 26. Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera. | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 6. Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones y las toma en cuenta.                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 13. Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 29. Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 27. Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución.                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| <b>Dimensión: IDENTIDAD</b>  | SI | NO | SI | NO | SI | NO |  |
| 25. Me siento parte importante de esta Institución.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 30. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.                               | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 8. Considero importante mi trabajo en esta Institución.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 15. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución.                                | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 19. Considero que mi contribución ayuda en el logro de los objetivos de esta institución.                              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 14. Me siento cómoda (o) al realizar mi labor pedagógica con la comunidad educativa.                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |


OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): HAY SUFICIENCIA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable ( ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: LINO GAMARRA HERNAN CERVANTES DNI 09023836

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: INVESTIGADOR

27 de 07 de 2017

  
Dr. Lino Gamarra Hernán Cervantes

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dr. Lino Gamarra Hernán Cervantes  
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : Docente de la Escuela de Posgrado.  
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Cuestionario de Clima Organizacional.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| INDICADORES        | CRITERIOS  | DEFICIENTE |    |    |    | BAJA |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |     |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta expresado en conductas observables.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 3. ACTUALIZACIÓN   | Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Esta organizado en forma lógica.                         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Es adecuado para valorar el instrumento.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Está basado en aspectos teóricos científicos.            |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 8. COHERENCIA      | Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 9. METODOLOGÍA.    | La estrategia responde al propósito de la investigación. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 10. PERTINENCIA    | El inventario es aplicable.                              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

FECHA: 27-07-2017

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 09023836  
 Teléf.: 943 964 491



CURSA DE POSTGRADO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| N.º                          | DIMENSIONES /ÍTEMS  | PERTENENCIA<br>(1) |    | RELEVANCIA<br>(2) |    | CLARIDAD<br>(3) |    | OBSERVACIONES |
|------------------------------|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
|                              |   | SÍ                 | NO | SÍ                | NO | SÍ              | NO |               |
| <b>Dimensión: ESTRUCTURA</b> |   |                    |    |                   |    |                 |    |               |
| 9.                           | Considero que es necesario el establecimiento de reglas.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 1.                           | Las normas de disciplina de la institución se establecen en el reglamento interno.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 18.                          | En esta institución existen acuerdos de convivencia a nivel de docentes.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 24.                          | La normatividad vigente facilita mi desempeño.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 28.                          | Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo sujeto a normatividad.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 3.                           | Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 21.                          | Es importante la información plasmada y recabada (en los registros de asistencia, fichas de monitoreo y otros) para mejorar los compromisos asumidos. | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 5.                           | Considero que mi opinión es importante dentro de la comunidad profesional de aprendizaje (trabajo en equipo) para la mejora de los resultados.        | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| <b>Dimensión: RECOMPENSA</b> |   | SÍ                 | NO | SÍ                | NO | SÍ              | NO |               |
| 23.                          | Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mi labor institucional.  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 20.                          | En general, mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para que logren los propósitos de la sesión.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 12.                          | En la I.E. se cuenta con un soporte oportuno con el fin de lograr metas   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 7.                           | La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional reconociendo mi esfuerzo mediante una RD de felicitación.                                  | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 4.                           | La institución brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo en las actividades pedagógicas.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |
| 10.                          | Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mi labor institucional.   | ✓                  |    | ✓                 |    | ✓               |    |               |

|  |    |    |    |    |    |    |  |
|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 11. Mi jefe inmediato me motiva para realizar mi labor institucional.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 16. Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir personas.                                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| <b>Dimensión: RELACIONES</b>   | SI | NO | SI | NO | SI | NO |  |
| 2. En esta institución trabajamos en equipo.   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 17. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.                  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 22. Mi jefe inmediato coopera en las tareas y apoya en las actividades laborales.                                      | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 26. Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera. | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 6. Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones y las toma en cuenta.                    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 13. Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 29. Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 27. Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución.                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| <b>Dimensión: IDENTIDAD</b>  | SI | NO | SI | NO | SI | NO |  |
| 25. Me siento parte importante de esta Institución.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 30. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.                               | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 8. Considero importante mi trabajo en esta Institución.  | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 15. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución.                                | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 19. Considero que mi contribución ayuda en el logro de los objetivos de esta institución.                              | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |
| 14. Me siento cómoda (o) al realizar mi labor pedagógica con la comunidad educativa.                                   | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    |  |



OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):.....*HAY SUFICIENCIA*.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:.....*ZAMORA CENTURIÓN MARITZA E*.....DNI.....*18236613*.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:.....*INVESTIGACIÓN*.....

.....*25*.....de.....*Julio*.....de 2017

  
.....  
Dra. Maritza Elizabeth Zamora Centurión

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO  
INSTITUCIÓN DONDE LABORAL  
INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN

: Dra. Maritza Elizabeth Zamora Centurión  
: Docente de la Escuela de Posgrado.  
: Cuestionario de Clima Organizacional.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| INDICADORES        | CRITERIOS  | DEFICIENTE |    |    |    | BAJA |    |    |    | REGULAR |    |    |    | BUENA |    |    |    | MUY BUENA |    |    |     |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Esta expresado en conductas observables.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 3. ACTUALIZACIÓN   | Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Esta organizado en forma lógica.                         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 6. INTENCIONALIDAD | Es adecuado para valorar el instrumento.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 7. CONSISTENCIA    | Está basado en aspectos teóricos científicos.            |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 8. COHERENCIA      | Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito de la investigación. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |
| 10. PERTINENCIA    | El inventario es aplicable.                              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | ✓  |     |

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

FECHA: 25-07-2017

FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 19236613

Teléf: 933922306

### Apéndice 5 Análisis estadístico de la prueba piloto

| N°       | ESTRUCTURA |     |     |     |     |     |     |     | RECOMPENSA |     |     |     |     |     |     |     | RELACIONES |     |     |     |     |     |     |     | IDENTIDAD |     |     |     |     |     |    |  | TOTAL |
|----------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|----|--|-------|
|          | 9          | 1   | 18  | 24  | 28  | 3   | 21  | 5   | 23         | 20  | 12  | 7   | 4   | 10  | 11  | 16  | 2          | 17  | 22  | 26  | 6   | 13  | 29  | 27  | 25        | 30  | 8   | 15  | 19  | 14  |    |  |       |
| 1        | 2          | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 1          | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1          | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 53 |  |       |
| 2        | 2          | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1          | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1          | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 51 |  |       |
| 3        | 2          | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1          | 2   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1          | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 2         | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 40 |  |       |
| 4        | 2          | 0   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 0          | 2   | 0   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0          | 2   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 41 |  |       |
| 5        | 2          | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1          | 2   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1          | 2   | 1   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 3         | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 43 |  |       |
| 6        | 2          | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 1          | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 0          | 3   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 52 |  |       |
| 7        | 3          | 0   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 1          | 2   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1          | 2   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 2         | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 50 |  |       |
| 8        | 2          | 0   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1          | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0          | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 52 |  |       |
| 9        | 2          | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 0          | 2   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1          | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 2   | 2         | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 40 |  |       |
| 10       | 3          | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1          | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1          | 1   | 1   | 0   | 2   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 51 |  |       |
| 11       | 3          | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 1          | 2   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1          | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 51 |  |       |
| 12       | 2          | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1          | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1   | 0          | 2   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 2         | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 41 |  |       |
| 13       | 2          | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1          | 3   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0          | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 54 |  |       |
| 14       | 2          | 0   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1          | 2   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0   | 1          | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 45 |  |       |
| 15       | 2          | 0   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 0          | 3   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1          | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 0   | 0   | 3         | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 41 |  |       |
| 16       | 3          | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 1          | 3   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1          | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 53 |  |       |
| 17       | 2          | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1          | 2   | 0   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1   | 0          | 2   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   | 2         | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 40 |  |       |
| 18       | 2          | 0   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1          | 2   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1   | 0   | 1          | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 1   | 2   | 2         | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 41 |  |       |
| 19       | 2          | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 1          | 2   | 0   | 1   | 1   | 0   | 1   | 1   | 1          | 1   | 0   | 1   | 1   | 0   | 0   | 1   | 2         | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 41 |  |       |
| 20       | 3          | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 1          | 3   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1          | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3         | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 54 |  |       |
| VARIANZA | 0.2        | 0.6 | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 0.3 | 0.2 | 0.3 | 0.1        | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.2 | 0.2        | 0.4 | 0.2 | 0.2 | 0.3 | 0.1 | 0.2 | 0.3 | 0.2       | 0.1 | 0.3 | 0.2 | 0.3 | 0.2 |    |  |       |

|            |        |
|------------|--------|
| K          | 30     |
| $\sum V_i$ | 6.726  |
| Vt         | 32.747 |

|           |       |
|-----------|-------|
| SECCION 1 | 1.034 |
| SECCION 2 | 0.795 |
| ABSOLUTO  |       |
| SEC2      | 0.795 |
| $\alpha$  | 0.822 |

## Apéndice 6 Base de datos del

 $\alpha$ 

0.822

## instrumento

|    | ESTRUCTURA |   |    |    |    |   |    |   |    |    | RECOMPENSA |    |   |   |    |    |    |    |   |    | RELACIONES |    |   |    |    |    |    |    |    |   | IDENTIDAD |    |    |    |       |    |  |  |  |
|----|------------|---|----|----|----|---|----|---|----|----|------------|----|---|---|----|----|----|----|---|----|------------|----|---|----|----|----|----|----|----|---|-----------|----|----|----|-------|----|--|--|--|
| N° | 9          | 1 | 18 | 24 | 28 | 3 | 21 | 5 | ST | 23 | 20         | 12 | 7 | 4 | 10 | 11 | 16 | ST | 2 | 17 | 22         | 26 | 6 | 13 | 29 | 27 | ST | 25 | 30 | 8 | 15        | 19 | 14 | ST | TOTAL |    |  |  |  |
| 1  | 2          | 1 | 2  | 2  | 2  | 3 | 3  | 2 | 17 | 1  | 3          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 10 | 1 | 2  | 1          | 1  | 2 | 1  | 1  | 1  | 1  | 10 | 3  | 2 | 3         | 3  | 3  | 3  | 17    | 54 |  |  |  |
| 2  | 2          | 2 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 2 | 17 | 1  | 2          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 1 | 2  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 3  | 2  | 2 | 2         | 3  | 2  | 14 | 49    |    |  |  |  |
| 3  | 2          | 1 | 2  | 2  | 2  | 2 | 2  | 2 | 15 | 1  | 2          | 0  | 1 | 1 | 1  | 1  | 0  | 7  | 1 | 1  | 0          | 0  | 1 | 1  | 1  | 0  | 5  | 2  | 2  | 3 | 2         | 2  | 1  | 12 | 39    |    |  |  |  |
| 4  | 2          | 0 | 2  | 2  | 2  | 2 | 2  | 2 | 14 | 0  | 2          | 0  | 1 | 0 | 0  | 1  | 1  | 5  | 0 | 2  | 1          | 0  | 0 | 1  | 1  | 1  | 6  | 3  | 2  | 3 | 3         | 2  | 1  | 14 | 39    |    |  |  |  |
| 5  | 2          | 1 | 2  | 2  | 3  | 2 | 2  | 2 | 16 | 1  | 2          | 0  | 1 | 1 | 1  | 0  | 1  | 7  | 1 | 2  | 1          | 1  | 1 | 0  | 0  | 1  | 7  | 3  | 2  | 2 | 2         | 2  | 2  | 13 | 43    |    |  |  |  |
| 6  | 2          | 1 | 2  | 2  | 3  | 3 | 2  | 3 | 18 | 1  | 3          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 0  | 9  | 1 | 3  | 1          | 1  | 2 | 1  | 1  | 1  | 11 | 3  | 3  | 3 | 2         | 3  | 3  | 17 | 55    |    |  |  |  |
| 7  | 3          | 0 | 2  | 3  | 3  | 3 | 2  | 2 | 18 | 1  | 2          | 1  | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 8  | 1 | 2  | 1          | 1  | 0 | 1  | 1  | 1  | 8  | 2  | 2  | 2 | 3         | 3  | 2  | 14 | 48    |    |  |  |  |
| 8  | 2          | 0 | 2  | 2  | 3  | 2 | 3  | 2 | 16 | 2  | 3          | 1  | 1 | 1 | 1  | 2  | 1  | 12 | 0 | 2  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 8  | 3  | 3  | 3 | 3         | 3  | 3  | 18 | 54    |    |  |  |  |
| 9  | 2          | 1 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 2 | 16 | 0  | 2          | 1  | 0 | 0 | 1  | 1  | 0  | 5  | 1 | 1  | 0          | 1  | 0 | 1  | 0  | 2  | 6  | 2  | 2  | 2 | 2         | 2  | 1  | 11 | 38    |    |  |  |  |
| 10 | 3          | 1 | 3  | 2  | 2  | 2 | 2  | 3 | 18 | 1  | 2          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 1 | 1  | 1          | 0  | 2 | 1  | 1  | 1  | 8  | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 3  | 16 | 51    |    |  |  |  |
| 11 | 3          | 2 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3 | 19 | 1  | 2          | 0  | 1 | 1 | 0  | 1  | 1  | 7  | 1 | 2  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 3  | 3  | 3 | 2         | 2  | 2  | 15 | 50    |    |  |  |  |
| 12 | 2          | 1 | 2  | 3  | 2  | 2 | 2  | 2 | 16 | 1  | 2          | 1  | 1 | 1 | 1  | 0  | 1  | 8  | 0 | 2  | 1          | 0  | 1 | 0  | 1  | 0  | 5  | 2  | 2  | 2 | 2         | 2  | 1  | 11 | 40    |    |  |  |  |
| 13 | 3          | 2 | 2  | 2  | 3  | 3 | 3  | 3 | 21 | 1  | 3          | 1  | 1 | 0 | 1  | 1  | 1  | 9  | 1 | 3  | 1          | 1  | 2 | 1  | 1  | 1  | 11 | 3  | 2  | 2 | 3         | 3  | 3  | 16 | 57    |    |  |  |  |
| 14 | 2          | 0 | 3  | 2  | 2  | 2 | 2  | 3 | 2  | 16 | 1          | 2  | 1 | 0 | 1  | 1  | 0  | 7  | 1 | 1  | 0          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 7  | 3  | 2  | 2 | 2         | 3  | 2  | 14 | 44    |    |  |  |  |
| 15 | 2          | 0 | 2  | 2  | 2  | 2 | 2  | 3 | 15 | 0  | 3          | 0  | 1 | 1 | 0  | 1  | 1  | 7  | 1 | 1  | 0          | 0  | 1 | 1  | 0  | 0  | 4  | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 2  | 15 | 41    |    |  |  |  |
| 16 | 3          | 2 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3 | 19 | 1  | 3          | 1  | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 1 | 3  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 10 | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 3  | 16 | 54    |    |  |  |  |
| 17 | 2          | 1 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 2 | 16 | 1  | 2          | 0  | 1 | 0 | 1  | 1  | 1  | 7  | 0 | 2  | 0          | 0  | 0 | 1  | 0  | 1  | 4  | 2  | 2  | 2 | 3         | 2  | 2  | 13 | 40    |    |  |  |  |
| 18 | 2          | 0 | 2  | 2  | 2  | 2 | 3  | 2 | 15 | 1  | 2          | 1  | 0 | 1 | 0  | 1  | 0  | 6  | 1 | 1  | 1          | 0  | 0 | 1  | 1  | 2  | 7  | 2  | 2  | 2 | 2         | 2  | 2  | 12 | 40    |    |  |  |  |
| 19 | 2          | 1 | 2  | 3  | 2  | 2 | 2  | 3 | 17 | 1  | 2          | 0  | 1 | 1 | 0  | 1  | 1  | 7  | 1 | 1  | 0          | 1  | 1 | 0  | 0  | 1  | 5  | 2  | 2  | 2 | 2         | 2  | 1  | 11 | 40    |    |  |  |  |
| 20 | 3          | 2 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3 | 19 | 2  | 3          | 1  | 1 | 1 | 1  | 2  | 1  | 12 | 1 | 1  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 8  | 3  | 2  | 3 | 3         | 3  | 3  | 17 | 56    |    |  |  |  |
| 21 | 3          | 2 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3 | 19 | 1  | 3          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 10 | 1 | 1  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 8  | 3  | 2  | 2 | 3         | 3  | 2  | 15 | 52    |    |  |  |  |
| 22 | 2          | 0 | 2  | 2  | 2  | 2 | 2  | 2 | 14 | 1  | 2          | 1  | 1 | 1 | 1  | 0  | 1  | 8  | 1 | 2  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 3  | 2  | 2 | 2         | 3  | 2  | 14 | 45    |    |  |  |  |
| 23 | 2          | 1 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 2 | 16 | 1  | 2          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 1 | 2  | 1          | 0  | 1 | 1  | 1  | 2  | 9  | 2  | 2  | 3 | 2         | 2  | 2  | 13 | 47    |    |  |  |  |
| 24 | 2          | 2 | 2  | 2  | 2  | 2 | 2  | 2 | 16 | 0  | 2          | 0  | 1 | 1 | 1  | 1  | 0  | 6  | 0 | 1  | 1          | 0  | 1 | 1  | 0  | 1  | 5  | 2  | 2  | 2 | 3         | 3  | 2  | 14 | 41    |    |  |  |  |
| 25 | 2          | 2 | 3  | 2  | 3  | 3 | 3  | 3 | 21 | 1  | 3          | 0  | 1 | 1 | 0  | 1  | 1  | 8  | 1 | 1  | 1          | 1  | 0 | 1  | 1  | 1  | 7  | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 2  | 15 | 51    |    |  |  |  |
| 26 | 3          | 1 | 3  | 2  | 3  | 2 | 3  | 3 | 20 | 1  | 2          | 1  | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 8  | 1 | 3  | 0          | 1  | 0 | 1  | 1  | 0  | 7  | 3  | 2  | 2 | 2         | 3  | 2  | 14 | 49    |    |  |  |  |
| 27 | 3          | 1 | 3  | 2  | 3  | 3 | 3  | 3 | 21 | 1  | 2          | 0  | 1 | 0 | 1  | 1  | 1  | 7  | 1 | 2  | 0          | 1  | 1 | 0  | 1  | 2  | 8  | 2  | 3  | 2 | 3         | 2  | 3  | 15 | 51    |    |  |  |  |
| 28 | 2          | 2 | 3  | 2  | 2  | 2 | 2  | 2 | 17 | 1  | 3          | 1  | 1 | 0 | 1  | 1  | 0  | 8  | 0 | 2  | 0          | 0  | 1 | 0  | 0  | 1  | 4  | 2  | 2  | 2 | 3         | 2  | 1  | 12 | 41    |    |  |  |  |
| 29 | 2          | 1 | 2  | 3  | 2  | 3 | 2  | 2 | 17 | 0  | 2          | 1  | 1 | 0 | 1  | 0  | 1  | 6  | 1 | 1  | 1          | 0  | 1 | 0  | 1  | 1  | 6  | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 2  | 15 | 44    |    |  |  |  |
| 30 | 3          | 0 | 2  | 2  | 2  | 2 | 2  | 2 | 15 | 1  | 3          | 0  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 0 | 1  | 1          | 1  | 0 | 0  | 1  | 1  | 5  | 2  | 3  | 3 | 2         | 3  | 2  | 15 | 44    |    |  |  |  |
| 31 | 3          | 2 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3 | 19 | 1  | 2          | 0  | 1 | 1 | 0  | 1  | 1  | 7  | 1 | 3  | 1          | 1  | 0 | 1  | 0  | 0  | 7  | 3  | 2  | 2 | 2         | 3  | 2  | 14 | 47    |    |  |  |  |
| 32 | 2          | 1 | 3  | 2  | 2  | 2 | 3  | 3 | 18 | 1  | 2          | 1  | 0 | 1 | 1  | 1  | 0  | 7  | 0 | 2  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 0  | 7  | 2  | 2  | 2 | 3         | 2  | 3  | 14 | 46    |    |  |  |  |
| 33 | 2          | 1 | 2  | 2  | 3  | 3 | 3  | 2 | 18 | 1  | 3          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 10 | 1 | 2  | 0          | 0  | 1 | 1  | 0  | 2  | 7  | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 2  | 15 | 50    |    |  |  |  |
| 34 | 2          | 1 | 2  | 2  | 3  | 2 | 3  | 2 | 17 | 0  | 2          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 8  | 1 | 1  | 0          | 0  | 1 | 1  | 1  | 1  | 6  | 3  | 3  | 2 | 3         | 2  | 2  | 15 | 46    |    |  |  |  |
| 35 | 3          | 0 | 2  | 2  | 3  | 3 | 2  | 3 | 18 | 1  | 2          | 0  | 1 | 0 | 1  | 1  | 1  | 7  | 1 | 1  | 1          | 1  | 0 | 0  | 0  | 1  | 5  | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 2  | 15 | 45    |    |  |  |  |
| 36 | 2          | 2 | 3  | 2  | 3  | 2 | 2  | 3 | 19 | 1  | 2          | 0  | 1 | 1 | 1  | 1  | 0  | 7  | 0 | 3  | 1          | 1  | 0 | 1  | 1  | 1  | 8  | 2  | 2  | 3 | 2         | 2  | 3  | 14 | 48    |    |  |  |  |
| 37 | 2          | 1 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 2 | 16 | 1  | 3          | 1  | 1 | 1 | 0  | 1  | 1  | 9  | 1 | 2  | 1          | 1  | 0 | 1  | 1  | 0  | 7  | 3  | 2  | 3 | 3         | 2  | 2  | 15 | 47    |    |  |  |  |
| 38 | 3          | 1 | 2  | 3  | 2  | 2 | 2  | 2 | 17 | 1  | 2          | 1  | 0 | 1 | 1  | 1  | 1  | 8  | 0 | 2  | 1          | 0  | 1 | 1  | 1  | 2  | 8  | 2  | 3  | 2 | 2         | 3  | 1  | 13 | 46    |    |  |  |  |
| 39 | 2          | 2 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3 | 18 | 1  | 2          | 1  | 1 | 0 | 1  | 1  | 1  | 8  | 1 | 1  | 0          | 0  | 1 | 1  | 0  | 1  | 5  | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 2  | 15 | 46    |    |  |  |  |
| 40 | 2          | 0 | 2  | 2  | 2  | 2 | 3  | 3 | 16 | 1  | 2          | 1  | 1 | 1 | 1  | 0  | 0  | 7  | 1 | 1  | 1          | 1  | 1 | 0  | 0  | 1  | 6  | 2  | 2  | 3 | 2         | 3  | 2  | 14 | 43    |    |  |  |  |
| 41 | 2          | 1 | 3  | 2  | 2  | 3 | 3  | 2 | 18 | 1  | 3          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 10 | 0 | 3  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 3  | 2  | 2 | 2         | 2  | 3  | 14 | 51    |    |  |  |  |
| 42 | 2          | 1 | 2  | 2  | 2  | 2 | 3  | 2 | 16 | 0  | 2          | 0  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 7  | 1 | 2  | 1          | 1  | 0 | 1  | 1  | 0  | 7  | 2  | 3  | 2 | 3         | 2  | 3  | 15 | 45    |    |  |  |  |
| 43 | 2          | 1 | 2  | 2  | 2  | 3 | 2  | 3 | 17 | 1  | 3          | 0  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 1 | 2  | 0          | 0  | 1 | 1  | 0  | 1  | 6  | 2  | 2  | 3 | 2         | 3  | 2  | 14 | 46    |    |  |  |  |
| 44 | 2          | 2 | 2  | 2  | 2  | 2 | 3  | 2 | 17 | 1  | 2          | 0  | 1 | 1 | 0  | 1  | 0  | 6  | 1 | 1  | 1          | 0  | 1 | 1  | 1  | 1  | 7  | 3  | 2  | 3 | 2         | 3  | 3  | 16 | 46    |    |  |  |  |
| 45 | 3          | 1 | 3  | 2  | 3  | 3 | 3  | 2 | 20 | 1  | 2          | 1  | 1 | 0 | 1  | 1  | 1  | 8  | 0 | 3  | 1          | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 3  | 2  | 2 | 2         | 3  | 2  | 14 | 51    |    |  |  |  |
| 46 | 3          | 1 | 2  | 2  | 3  | 2 | 2  | 2 | 17 | 1  | 3          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 10 | 1 | 2  | 1          | 1  | 0 | 1  | 0  | 2  | 8  | 2  | 3  | 2 | 3         | 2  | 2  | 14 | 49    |    |  |  |  |
| 47 | 2          | 1 | 2  | 2  | 3  | 2 | 3  | 2 | 17 | 1  | 2          | 1  | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 9  | 1 | 2  | 0          | 1  | 1 | 0  | 1  | 1  | 7  | 2  | 3  | 3 | 2         | 3  | 2  | 15 | 48    |    |  |  |  |

## Apéndice 7 Constancia de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Oyón 16 de octubre del 2017

Solicito: Permiso para realizar trabajo

de investigación

Sr. JOSE ASCARRUZ VENTOCILLA

Director de la I.E "Libertador José de San Martín"



Yo, YOLANDA CARMEN ATENCIO VILLANUEVA, identificada con DNI N° 70281895, estudiante del último ciclo del Programa de Complementación Académica de la Universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en su Institución sobre "Clima Organizacional según la perspectiva de los docentes" para obtener el título de Licenciada en Educación.

**POR LO EXPUESTO:** Ruego a UD, Acceder a mi petición.

Yolanda Carmen Atencio Villanueva

DNI N° 70281895

|  |  |   |
|--|--|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE<br/>ORIGINALIDAD DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 09<br>Fecha : 23-03-2018<br>Página : 1 de 2 |
|--|--|---|

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada "Clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017 del (de la) estudiante, Yolanda Carmen Atencio Villanueva constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, verificado por su asesor Mg. Ysabel Victoria Chavez Taipe

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 09 de octubre de 2018



.....  
Fernando Eli Ledesma Pérez


DNI 43287157

|         |                            |        |                    |        |                                 |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|

Feedback Studio - Google Chrome  
Es seguro | https://evturnitin.com/app/carta/ev/?s=1&lang=es&id=10006506408&u=1051154857

UCV

feedback studio



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y TITULACIÓN**

Clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa "Libertador José de San Martín"- Oyón, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: MATEMÁTICA E INFORMÁTICA**

**AUTORA:**  
Br. Yolanda Carrasco Atencio Villanueva

**ASESORA:**  
Mg. Yisbel Chávez Taipei

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Gestión y calidad educativa

**LIMA, PERU**  
2017

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

|   |                            |      |
|---|----------------------------|------|
| 1 | Entregado a Universidad... | 1 %  |
| 2 | documenta.mx               | 1 %  |
| 3 | iraceni.es/abecastillo...  | 1 %  |
| 4 | blog.maaslive.com          | 1 %  |
| 5 | Entregado a Universidad... | <1 % |
| 6 | pt.scribd.com              | <1 % |
| 7 | www.ciberpaque.net         | <1 % |
| 8 | www15.brinkster.com        | <1 % |



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAGISTERIAL

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JOLANDA CARMEN ATENCIO VILLANUEVA

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES

DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LIBERTADOR JOSÉ DE SAN MARTÍN" - OYÓN, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

SUSTENTADO EN FECHA: 10-11-18

NOTA O MENCIÓN: 14

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ATENCIO VILLANUEVA YOLANDA CARMEN  
D.N.I. : 70281895  
Domicilio : PROVINCIA DE OYÓN  
Teléfono : Fijo : Móvil : 948.833 980  
E-mail : joavi\_24deabril@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : EDUCACIÓN E IDIOMA  
Escuela : EDUCACIÓN SECUNDARIA  
Carrera : EDUCACIÓN SECUNDARIA  
Título : LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ATENCIO VILLANUEVA YOLANDA CARMEN

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LIBERTADOR JOSÉ DE SAN MARTÍN" - OYÓN, 2017

Año de publicación : 2017

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Sí autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 09/10/18